工作反刍及其“双刃剑”效应[1]

张晶[1,2]；李伟贺[1]；史燕伟[1]；张南[1]；马红宇[1]

([1]华中师范大学心理学院, 武汉 430079) ([2]新乡医学院心理学院, 新乡 453003)

摘 要 工作反刍

在没有要求其出现的情境下，有意识的、重复发生的工作方面的相关想法，分为工作相关情感反刍与工作相关问题解决沉思两个维度。工作反刍对个体健康、工作及幸福感的影响有“双刃剑”效应。持续性认知理论、压力认知激活模型与认知资源视角理论，可以解释该效应的内在机制。未来研究应分析影响双刃剑效应的边界条件，寻求减少消极效应、增加积极效应的途径，拓展其双刃剑效应心理机制的分析视角和该效应的作用层面。

关键词 工作反刍；双刃剑效应；持续性认知理论；压力认知激活模型；认知资源视角理论

在经济飞速发展的今天，组织竞争压力不断加大，工作要求不断增多，使得员工在非工作时间依然关注工作的心理现象愈演愈烈(Felstead, Gallie, & Green, 2002; Pravettoni, Cropley, Leotta, & Bagnara, 2007; Kinman, Clements, & Hart, 2017; Weinberger, Wach, Stephan, & Wegge, 2018)。无论是几百人的小样本分析 (Michalianou, 2011)，还是上千人的大范围调查 (Gallie, White, Cheng, & Tomlinson, 1998)，都显示至少 70%以上的员工存在着下班后被工作所扰、持续思考工作的现象，且该人数还在逐渐增加(Felstead et al., 2002)。这种下班后在心里不能放下工作的现象是一种反刍，被称为工作反刍(work-related rumination, WRR; Cropley & Zijlstra, 2011)，

一些人在工作之外反复思考工作有关的问题和事件的状态 (Querstret & Cropley, 2012)。近 10 年来，工作反刍对个体身心健康、工作生活产生的重要影响逐渐得到职业健康心理学的关注，在与职业压力相关的研究中，工作反刍常被视为一种消极的心理现象。例如，工作反刍水平高的个体，会体验到更多的情绪耗竭(Deselms, 2016; Flaxman et al., 2018; Perko, Kinnunen, & Feldt, 2017)和更少的幸福感(Flaxman, Julie, Bond, & Kinman, 2012; Locatelli, Kluwe, & Bryant, 2012)。然而，也有研究发现，非工作时间积极地反

工作可以预测员工工作中的主动行为和组织公民行为，有利于幸福感的提升(Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009)。因此，工作反刍对个体心理与行为的影响可能是一

1收稿日期：2019-03-12

华中师范大学中央高校基本科研业务费培育项目（CCNU19GF010），中国基础教育质量监测协同创新中心重大成果培育性项目（ 2018-04-015-BZPK01）

通信作者：马红宇, E-mail: mahy@mail.ccnu.edu.cn

把“双刃剑”，兼有消极和积极两方面的影响。

目前，国外关于工作反刍的研究正逐年增多，但总的来说尚处于起步阶段，国内对于该现象的研究更是有限。基于这些，本文对工作反刍的现有研究进行全面回顾，在澄清其内涵及维度的基础上，着重探讨其对个体工作生活的“双刃剑”效应及背后的心理机制，并对该领域未来的研究方向进行展望。以期为国内学者在中国文化背景下检验、拓展工作反刍的内涵与特点提供材料。此外，以往研究较多关注工作反刍的消极作用。本研究通过对“双刃剑”效应的梳理，可以促进研究者对工作反刍后续效应更全面的分析，同时也为如何降低工作相反刍的消极影响，促进其积极作用的发挥提供思路。

1 工作反刍的界定及测量

1.1 工作反刍的内涵

工作反刍一词最早由 Cropley 和 Zijlstra 于 2011 年提出，指与工作问题相关的一个或一些想法，这些想法的本质是重复性的。此时的工作反刍观是消极的，被认为是阻碍员工恢复的重要原因。例如，Cropley 及其同事通过一系列研究，验证高压力水平的员工下班后进行的更多关于工作内容的反刍是导致其睡眠受损的原因(Cropley & Millward, 2003; Cropley, Dijk, & Stanley, 2006)。但 Michalianou(2011)调查发现，人们并不总是被动地回顾工作中的消极经历，也可能因为喜欢工作或享受解决问题的过程而主动思考工作，以寻求完成任务实现目标的方法。目标进程理论也认为，人们可以对消极的内容反刍，也可以对积极的内容反刍。反刍思维是一种围绕常见的工具性主题的意识想法，会在缺少直接需求该想法的环境中重新出现，是一种自我调节的形式，具有引导个体追踪目标进展的积极功能(Martin, Shrira, & Startup, 2008; Castro, Martínez, & Abarca, 2019)。所以，依据目标进程理论的反刍观，Syrek 和 Antoni(2014)提出了更为全面的工作反刍定义：指在没有要求其出现的情境下（通常为下班后或休闲时间等非工作时间），有意识的、重复发生的工作方面的相关想法该定义指出了工作反刍发生的时间，而且反刍内容的效价不局限于消极方面。因此，本研究采用该工作反刍定义。

在反刍积极观的影响下，Cropley 团队结合访谈与因子分析的结果，提出了工作反刍的两个维度：情感反刍(affective rumination)和问题解决沉思(problem-solving pondering)。二者从反刍内容的焦点（情感 VS.问题解决）及效价（消极 VS.积极）上相区分(Kinnunen et al., 2017)，具有中高等强度的正相关(r=0.61, p＜0.001; Querstret & Cropley, 2012)。情感反刍是一种负性认知状态，反刍内容聚焦在工作经历带来的消极情感体验上，具有侵入性、广泛性、重复发生的特点，个体在反刍时会产生负性情绪，而处于紧张、厌烦的状态；而问题解决沉思，反映个体对一个特定问题持续的心理审视或通过评估先前的工作来看其如何被改进，包括从新的角度思考问题，找到并移除阻碍，发展创造性观点的方法，能通过促进问题解决的进程使个体产生积极情绪、获得愉悦体验。对于大多数人来说，在一段时间内工作反刍的两种类型是同时存在的(Kinnunen et al., 2017)。

1.2 工作反刍与相关概念辨析

1.2.1 工作相关情感反刍与抑郁性反刍

反刍思维最初由于在抑郁症患者身上的高出现率而受到学者的关注。这些反刍聚焦在抑郁想法及相关症状的表现上，被称为抑郁性反刍(depressive rumination)，是一种非适应性的反应风格，属于个体特质(Nolen-Hoeksema, 1987)。随着研究的展开，学者们逐渐发现反刍既可以是一种反应倾向，也可以是基于特定背景产生的普遍的思维形式，即状态性反刍(state rumination; Robinson & Alloy, 2003)。

工作相关情感反刍和抑郁性反刍均与情感有关，具有消极的效价。抑郁性反刍是抑郁症、焦虑症等临床患者的一种反应风格，是特质性反刍，其焦点主要指向症状表现和消极的自我认知，由于这种反应风格的存在，使得抑郁期被加剧和延长(Bastin, Mezulis, Ahles, Raes, & Bijttebier, 2015)。工作相关情感反刍的产生要依托于工作背景，由工作相关目标的实现受阻引发(Martin & Tesser, 1996)，属于状态性反刍，其焦点主要指向与工作相关的感受，是职场员工都可能产生的常规性反刍(Kinnunen et al., 2017)。

1.2.2 工作相关问题解决沉思与反思反刍

反思反刍(reflection rumination)是个体有目的的调整认知，寻找解决策略从而缓解抑郁症状的思维，是一种对自我情绪的主动性沉思(曾庆巍, 刘爱书, 钟继超, 2016)。实证研究显示，反思反刍会在短期内导致消极情感，但在一段时间后通过情感问题的解决可以减少消极情感(Verhaeghen, Joormann, & Aikman, 2014)，因此是抑郁性反刍中的适应性成分。工作相关问题解决沉思与反思反刍存在相似之处，也是个体有目的的调整认知。但问题解决沉思寻求的解决策略是用于应对工作相关问题，沉思过程中不一定包含情感成分，同时也不一定用于调节心境(Cropley & Zijlstra, 2011; Syrek, Weigelt, Peifer, & Antoni, 2017)。此外，二者的核心区别在于反思反刍是特质性反刍反应风格的一种，而问题解决沉思属于状态性的工作反刍。

1.2.3 工作反刍与工作心理脱离

工作心理脱离(psychological detachment from work)指非工作时间个体在心理上从工作中解脱，不去思考工作相关的问题，是实现机体恢复的重要前提(Sonnentag & Fritz, 2015)。工作反刍是在非工作时间进行的对工作问题的持续思考，这一过程中个体显然没有在认知上脱离工作。实证研究也显示工作反刍与心理脱离显著负相关(Cropley, Michalianou, Pravettoni, & Millward, 2012)。但心理脱离的反面并不完全等同于工作反刍，因为工作心理脱离的潜台词认为在休闲时间思考工作一定是有损恢复的，然而人们并不总是消极地反刍工作(Cropley & Zijlstra, 2011)，问题解决沉思对恢复并没有产生不良影响(Vahle-Hinz, Mauno, De Bloom, & Kinnunen, 2017)。因此，非心理脱离时并不一定是工作反刍，而工作反刍时一定是非心理脱离的状态。Cropley 和 Zijlstra(2011)将二者的关系称为非兼容状态。

1.3 工作反刍的测量

现有工作反刍的测量方式主要有三种。

一是 Flaxman 等(2012)编制的工作担忧与反刍量表(Work-related Worry and Rumination Scale)。共 5 个题项，其中 1 题来自反刍反思问卷(Rumination-Reflection Questionnaire, RRQ)，2 题来自情绪控制问卷(Emotion Control Questionnaire, ECQ)，1 题来自担忧范围问卷(Worry Domains Questionnaire, WDQ)，1 题来自完美主义认知量表(Perfectionism Cognitions Inventory, PCI)；采用 5 点计分，克隆巴赫 α 系数在 0.85 以上(Flaxman et al., 2012; Yuan, Barnes, & Li, 2018; Flaxman et al., 2018)。该量表着重测量聚焦于工作压力源或工作问题的认知内容，强调过去或未来事件的潜在消极结果(Flaxman et al., 2012)。因此，该测量不能全面地反映工作反刍的效价。而且，量表中的题目来源复杂，可能无法精准地测量工作反刍。例如，反刍反思量表主要用于测量抑郁性反刍反应风格(Nolen-Hoeksema & Morrow, 1991)；担忧是焦虑障碍的显著特征，主要指向未来，反刍则更多指向过去(Fresco, Frankel, Mennin, Turk, & Heimberg, 2002)。

二是采用 Mohr 团队编制的刺激量表(Irritation Scale, IS; Mohr, Müller, Rigotti, Aycan, & Tschan, 2006)中的认知刺激(Cognitive Irritation)分量表的部分题目。该分量表共 3 个题项，采用 7 点计分，内部一致性系数在 0.76 以上(Syrek & Antoni, 2014; Vahle-Hinz, Bamberg, Dettmers, Friedrich, & Keller, 2014)。目前研究者主要使用其中能体现非工作时间对工作内容反刍的 2 个题目，“即使在家，我也经常考虑工作中的问题”、“即使在度假，我也会思考工作中的问题”。这两个题目并没有体现反刍内容的情绪效价，且信度也有待提高。

三是当前较多研究采用的工作反刍问卷(Work-Related Rumination Questionnaire, WRRQ)。该问卷是 Cropley 团队(2012)基于访谈编制的专门用于测量工作反刍的量表，最初因子分析提取出情感反刍、问题解决沉思和分心（用于衡量员工不进行工作反刍的容易程度）三个因子，其中分心因子与其他两个因子显著负相关(Cropley et al., 2012)。由于分心分量表不能直接测量工作反刍，因而在后续相关研究中逐渐被研究者舍弃(Querstret, Cropley, Kruger, & Heron, 2015; Kinnunen et al., 2017; Syrek et al., 2017; Firoozabadi, Uitdewilligen, & Zijlstra, 2018)。目前普遍认同的工作反刍问卷包括情感反刍与问题解决沉思两个分量表，各 5 道题，因子载荷均在 0.60 以上。量表采用 5 点计分，1 表示“几乎不”，5 表示“一直是”，要求作答者选择休闲时间经历过相关想法的频率，得分越高表示工作反刍的水平越高。对英国、德国、美国等国家和地区的测量数据分析结果显示，两个分量表的克隆巴赫 α 系数均在 0.8 以上(Querstret & Cropley, 2012; Syrek et al., 2017; Demsky, Fritz, Hammer, & Black, 2019; Van Laethem, Beckers, De Bloom, Sianoja, & Kinnunen, 2018)。验证性因素分析的效度指标也良好(Syrek, et al., 2017; Weigelt, Syrek, Schmitt, & Urbach, 2019)。

综上，目前应用最广泛的工作反刍问卷（WRRQ）因素结构较为全面，信效度良好。不过，上述工作反刍量表都基于西方文化背景构建，而中国人的职业价值观不同于欧美人

更重视职业的社会贡献性(Elizur, Borg, Hunt, & Beck, 1991)。在这种强烈的社会责任心驱使下，中国员工对于改进、完善工作可能有更高的追求。因此，改编西方量表，特别是开发适用于我国文化背景下的工作反刍量表将是未来的研究方向之一。

2 工作反刍的“双刃剑”效应

Watkins(2008)认为，反刍究竟是产生建设性还是非建设性的结果，取决于反刍思维是帮助了还是阻碍了朝向目标的进程。关于工作反刍作用后效的研究验证了这一观点，本文将从积极和消极效应两方面来回顾和梳理工作反刍对个人工作和生活产生的影响。

2.1 工作反刍的积极效应

工作反刍的积极效应主要体现在工作相关问题解决沉思对员工健康、幸福感及工作相关表现的影响。健康方面，大量研究集中在工作反刍对睡眠的影响上，但现有研究对于问题解决沉思与睡眠的关系尚未得出一致的结论。如，Querstre 和 Cropley(2012)研究显示，员工下班后的问题解决沉思与低水平的睡眠质量正相关；但 Syrek 等(2017)在为期 3 个月的追踪研究中发现，问题解决沉思与睡眠受损的负相关边缘显著。这提示，问题解决沉思可能在短期内不利于睡眠，但随着时间的延长，个体可能通过实现问题的解决最终促进睡眠质量的提升。在整体健康感(Deselms, 2016)及一些健康行为方面(如，食物选择的健康性；Cropley et al., 2012)，问题解决沉思并没有显著的影响；这可能是由于思考问题解决的过程是偏中性的(Weinberger et al., 2018)，因此在短时间内没能体现出积极作用。事实证明，当个体对积极的工作体验进行反刍时会减少晚上对身体和心理问题的抱怨，并有助于血压不易受到工作-家庭冲突的影响(Bono, Glomb, Shen, Kim, & Koch, 2013)；对积极工作体验的反刍还可以减少下班后的饮酒行为，降低重度饮酒的发生率(Frone, 2015)。

问题解决沉思与幸福感的关系也尚未形成统一的结论。Querstret 和 Cropley (2012)研究发现，问题解决沉思与工作日慢性疲劳和急性疲劳显著负相关。也有研究显示问题解决沉思与同时期的情绪耗竭(Deselms, 2016; Vandevala et al., 2017)、抑郁体验(Vandevala et al., 2017)等幸福感领域的变量并无显著关系，这可能是由于 Deselms(2016)与 Vandevala 等人(2017)的研究群体存在的相似特殊性导致的。两个研究的有效数据均低于 100 份，其中 Deselms (2016)以 911 紧急救援中心调度员为研究对象，Vandevala 等人(2017)以 ICU 重症监护室医护人员为测量对象。这两类职业的共同特点是工作中充满紧急性与不确定性，因此工作带来的情感冲击较强，员工经常处于强烈的情感体验中从而更易受到工作相关情感反刍的影响。而与 Querstret 和 Cropley (2012)的研究相似，对于多种职业类型的员工，问题解决沉思与耗竭的横断负相关显著，但不能显著预测半年至一年后的耗竭水平 (Firoozabadi et al., 2018)。以上结果提示，问题解决沉思与幸福感相关变量的关系可能受到职业类型和测量时间等因素的调节。

在工作领域，问题解决沉思具有更显著的积极效应。以企业家为测量对象的日志法研究发现，前一天晚上的问题解决沉思可以显著正向预测他们第二天的工作创造力

(Weinberger et al., 2018)。而且，问题解决沉思对工作变量的积极作用具有较强的跨时间稳定性，不仅可以显著预测 1 年后的工作创造力(Vahle-Hinz et al., 2017)，甚至对两年后的工作投入水平也具有积极的预测性(Kinnunen et al., 2017)。内容效价更为积极的工作反刍对员工工作主动性、组织公民行为(Binnewies et al., 2009)、工作投入(Flaxman et al., 2018)等也表现出跨时间的稳定促进作用。

综上所述，工作相关问题解决沉思的显著积极效应主要体现在工作领域；而对于健康和幸福感的影响不稳定。这可能是由于思考问题解决的过程是理性的、内容多为中性的，不能引起较强的生理唤起进而对健康和情绪的短期效应不显著；当工作反刍内容的积极效价更强时，个体的工作生活会受到更显著的正向影响，或者问题解决沉思通过对问题的解决带来的积极体验也能起到促进健康和提升幸福感的作用。此外，职业类型等边界条件也可能是导致问题解决沉思积极后效发挥不稳定的因素。

2.2 工作反刍的消极效应

工作反刍的消极效应主要体现为工作相关情感反刍对员工健康、幸福感及工作表现的影响。现有大量研究发现工作相关情感反刍与低质量的睡眠相关 (e.g., Berset, Elfering, Stefan Lüthy, Simon Lüthi, & Semmer, 2011; Vahle-Hinz et al., 2014; Kinnunen et al., 2017)。情感反刍在时间压力(Berset et al., 2011; Kinnunen et al., 2017)、任务压力(Syrek & Antoni, 2014; Syrek et al., 2017)、工作场所不文明行为(Demsky et al., 2019; Yuan et al., 2018)等工作压力源与失眠间发挥着中介作用，也是某些人格特质（如，担忧型完美主义；Flaxman et al., 2018）负向影响睡眠的内在机制。此外，由于情感反刍能维持个体处于较高的心理生理唤醒水平，因此会引起生理指标的波动(Vahle-Hinz et al., 2014; Cropley, Rydstedt, Devereux, & Middleton, 2015)。如，相对于低情感反刍组，高情感反刍组迷走神经调节的心率变化水平更低，说明他们的副交感神经活动水平更低，所以容易打破植物神经系统的平衡而损害生理功能的健康(Cropley et al., 2017)。在健康体验与行为方面，情感反刍能显著负向预测一年后的恢复水平(Vahle-Hinz et al., 2017)及恢复价值(Van Laethem et al., 2018)，情感反刍者报告了更多的不健康进食行为 (Cropley et al., 2012)，更多的工作日饮酒、重度饮酒和下班后饮酒行为(Frone, 2015)。

工作反刍对幸福感相关变量的消极作用更是得到了大量横向与纵向研究的证实。情感反刍水平高的个体，会体验到更多的情绪耗竭(Bono et al., 2013; Baranik, Wang, Gong, & Shi, 2014; Deselms, 2016; Flaxman et al., 2018)，更高水平的疲劳感(Querstret & Cropley, 2012; Deselms, 2016)，更多的抑郁情绪(Wang et al., 2013; Vandevala et al., 2017)和更少的主观幸福感(Flaxman et al., 2012; Locatelli et al., 2012)。而且消极情感反刍对幸福感的负性作用在 3 个月、6 个月及 12 个月的不同时间范围内得到了稳定的验证(Firoozabadi et al., 2018)。

工作领域，情感反刍可以负向预测两年后的工作投入(Kinnunen et al., 2017)和工作创造力(Vahle-Hinz et al., 2017)；以及正向预测一年(Kinnunen, Feldt, & de Bloom, 2019)及两年后

的工作耗竭(Kinnunen et al., 2017)。但在工作绩效上，并未得出工作相关情感反刍的一致性消极作用。如，有研究显示，情感反刍与工作绩效显著负相关(Van Laethem et al., 2018)，但 Binnewies 等人(2009)的早期研究没能发现消极工作反刍与工作绩效间的显著关系。

总的说来，工作相关情感反刍对个体工作生活具有较为显著的负向预测作用，而且可以在长达 2 年的时间内保持稳定。也正是由于其持久的破坏性影响，近年来，越来越多的学者开始关注减少或调节工作反刍消极效应的途径。

3 工作反刍双刃剑效应的理论基础

对于工作反刍两个维度产生的积极和消极效应的内在机制，可以通过以下三个理论作出解释。

3.1 基于持续性认知理论的解释

持续性认知包括担忧、反刍、预期压力等多种过程，这些过程的共同本质特征是重复发生性。持续性认知模型认为，压力源能直接引起即时的心理生理唤起，而持续的心理生理激活才是导致慢性疾病的原因。由于持续性认知的存在，使得压力源不可控的认知反复呈现，进而延长了压力源引起的心理生理激活，最终导致持续的负性情绪体验，损害躯体器官功能 (Brosschot, Gerin, & Thayer, 2006)。工作相关情感反刍时个体将工作看作一种不可控、不可避免的压力 (Pravettoni et al., 2007)，会在反刍中体验到抑郁、焦虑等消极情绪。而工作相关问题解决沉思时，个体目标在于解决工作中遇到的难题或促进工作发展(Cropley & Zijlstra, 2011)，此时工作对个体来说并不是不可控制的压力源。依据持续性认知理论，情感反刍时工作的不可控压力感得以重复呈现，进而使得个体持续体验到压力感引发的生理激活和情绪感受；而问题解决沉思过程中个体虽然持续思考工作内容，但因为没有将工作表征为不可控的，所以也不存在对生理激活的延长。Querstret 和 Cropley(2012)也指出，情感反刍与问题解决沉思最关键的区别在于情感反刍状态下个体的心理生理唤起较高，从而不利于身心恢复；问题解决沉思状态下没有持续的心理生理唤起，因此对恢复的破坏性小。综上，持续性认知理论可以解释为什么情感反刍在工作压力与健康类结果变量间发挥中介作用，而问题解决沉思的中介作用通常不成立。例如，Syrek 等人(2017)分维度考察工作反刍在未完成的任务与睡眠问题间的中介作用，结果证实只有工作相关情感反刍的中介成立。同年，Vandevala 等人(2017)的研究也发现，只有工作相关情感反刍中介了工作压力源与耗竭、抑郁及精神疾病患病风险间的关系。

3.2 基于压力认知激活理论的解释

压力认知激活理论(Ursin & Eriksen, 2004; Meurs & Perrewé, 2011)是一种压力的综合理论，认为传统的平衡类模型（如，资源保存理论、努力奖赏失衡模型、工作要求-控制模型）只考虑了压力的消极结果，而没有考虑压力体验的适应性或功能性方面；提出短暂的压力本身并不是影响个体的关键，重要的是个体对压力的认知评估，评估能决定结果预期结果预期指个体对自己作出的对压力情境的反应结果的评估，分为消极预期、积极预期和

无预期三种。当个体认为应对压力源的行为不仅可以影响结果，而且该影响是以积极的方式运行时，会出现积极结果预期。当个体认为自己无法控制或影响压力结果，或对压力源的反应会导致消极的结果时，消极结果预期就会出现。消极结果预期会导致持续的心理生理唤起。工作相关情感反刍时个体认为工作问题是不可控制、无法避免的 (Pravettoni et al., 2007)，因此会导致消极结果预期，对这种消极结果预期的反复呈现最终导致心理生理激活的延长；而问题解决沉思时个体相信自己可以通过完成任务、找到实现目标的方法来控制情境(Michalianou, 2011)，即产生积极结果预期，找到解决方案与具有控制感都是减少唤醒的有效方式，所以问题解决沉思过程中无心理生理激活的延长。这同样可以帮助我们理解情感反刍在工作压力源与健康受损间起中介作用，而问题解决沉思无显著中介作用的现象 Firoozabadi, Uitdewilligen 和 Zijlstra(2018)依据该理论，在 1 年的时间内通过 3 次测量研究发现，在同等水平的工作压力下，情感反刍可以显著预测 12 个月内情绪耗竭的增加；问题解决沉思不能显著预测情绪耗竭随时间的变化。作者认为这一结果验证了压力认知激活理论的观点，即情感反刍产生的消极结果期待会导致心理生理激活的延长，进而损害幸福感；而问题解决沉思产生的积极结果预期不会延长心理生理激活，进而对幸福感无显著作用。

3.3 基于认知资源视角理论的解释

认知资源视角理论是一组理论，包括资源有限论(Kahneman & Treisman, 1984)和资源分配理论(Connolly et al., 2014)，其核心是认知资源有限论。认知资源有限论又称单一中枢容量理论(Kahneman & Treisman, 1984)，认为人们的认知资源是有限的，这使得人们必须把有限的资源有控制地分配到不同的活动或同一活动的不同方面。持续发生的反刍思维使得认知资源一直被占用，进而损害分配到其他任务中的资源(Connolly et al., 2014)。工作相关情感反刍过程中认知资源一直消耗在负性工作体验及消极情感过程上，而且由于其对睡眠等过程的阻碍作用使得资源不能得到有效的恢复，因而会损害工作角色表现(Weinberger et al., 2018)。问题解决沉思过程虽然也会消耗认知资源(Cropley & Zijlstra, 2011; Firoozabadi et al., 2018)，但在该过程中问题会经历重新定义和探索，个体可以从解决问题的尝试中进行学习，这可以看作一种资源恢复的方式 (Seo, Barrett, & Bartunek, 2004; Firoozabadi et al., 2018)。而且问题解决沉思对睡眠等恢复过程的损害小，也有利于损耗资源的再恢复。由此可知，认知资源视角理论可以作为工作反刍对工作表现不同影响的解释依据。现有研究证实了这一观点，Bennett 等(2016)研究发现，工作相关问题解决沉思有助于掌握体验的获得。对于将问题解决沉思作为非工作时间资源重建方式的企业家来说，问题解决沉思显著正向预测了他们第二天的工作创造力(Weinberger et al., 2018)。

总之，持续性认知模型和压力认知激活模型主要从工作反刍能否引起长时间心理生理激活的角度解释其作用后效；二者的解释机制较为相近，主要在心理生理激活的发生源上存在差异，前者认为心理生理激活由工作是否具有可控性的认知评估引起，后者的激活由应对工作压力的结果预期引起；目前应用持续性认知模型的研究较多。认知资源视角理论

主要从反刍消耗资源的程度存在差异的角度，对工作反刍的作用后效作出解释。上述理论对于工作反刍对个体健康、幸福感和工作角色表现的“双刃剑”效应均有一定的解释力。

4 未来研究展望

尽管目前对工作反刍的研究日益增多，并取得了一些有价值的研究成果，为我们理解其效应提供了重要基础，但总的来说，与工作反刍有关的许多重要问题仍有待未来进一步全面、深入地探讨。

4.1 探索影响工作反刍后续效应的边界条件

前人研究在工作反刍的某些后续效应上存在着不一致的结论，这可能是由一些边界条件引起的。对抑郁性反刍的分析发现，女性比男性进行更多关于消极经历的反刍(Nolen-Hoeksema, Larson, & Grayson, 1999)。而且，男性的理性思维水平普遍高于女性(张之沧, 2013)。因此，工作反刍的消极效应可能存在性别差异。其次，职业类型也可能是影响工作反刍作用后效的因素。有研究显示，创造性职业的工人更多进行解决问题的反刍，重复性职业的工人则更多进行情感反刍(Pravettoni et al., 2007)；技术型员工相对于非技术型员工报告了更多的工作反刍(Cropley & Zijlstra, 2011)。这些证据表明，工作反刍积极或消极效应的发挥可能受到职业类型的调节。此外，员工的岗位级别也可能影响工作反刍的后续效应因为有研究发现，问题解决沉思更容易在决策自主性更高的领导层表现出显著的积极作用(Weinberger et al., 2018)。

4.2 从认知功能入手分析工作反刍对工作角色表现“双刃剑”效应的心理机制

现有理论主要从心理生理激活和资源损耗角度解释工作反刍的作用后效。前者在解释工作反刍对健康和幸福感的直接影响上较为适用，但对于下班后的工作反刍如何影响第二天的工作表现，则可能缺乏直接的解释力；后者可以用来解释工作反刍对工作角色表现的影响，但在解释过程中可能要同时考虑资源的损耗与恢复，过程略为复杂。Cropley 等(2016)采用问卷法分析了工作反刍与执行功能的关系，结果显示，工作相关情感反刍与执行功能负相关，表现为高反刍者认知失败水平较高、认知弹性及工作情境感知水平较低。在情感反刍的过程中，个体会产生消极情绪体验，而消极情感会损害执行功能(周雅, 2013)；问题解决沉思的过程中，个体持续进行的多种解决思路的探索可能会提高个体的认知弹性。具有高水平的执行功能，是个体出色地完成任务，提高工作绩效的重要保障(邢强, 孙海龙, 占丹玲, 胡婧, 刘凯, 2017)。因此，执行功能很可能是工作反刍影响工作表现的内在核心机制，未来研究有必要对这一关系展开系统的分析，进而可以通过干预执行功能的方式来减少工作反刍的消极影响。

4.3 探索既能促进工作相关问题解决沉思又能减少工作相关情感反刍的有效途径

工作反刍属于状态性反刍，会受到工作经历的影响而在两种类型间波动，因此在一段时间内个体可能会交替体验到两类工作反刍。一项以个体为中心的追踪研究证实，受访者中 70%以上的员工，在 2 年的时间内既经历过工作相关情感反刍又经历过问题解决沉思

(Kinnunen et al., 2017)。可见，工作反刍的“双刃剑效应”是普遍存在的大众体验。这提示，未来研究可以考虑从如何促进员工将反刍的内容更多聚焦于问题解决而非情感体验的角度入手，去降低工作反刍的消极影响。如，提升员工的问题解决技能(Firoozabadi et al., 2018)，使员工在面对高工作要求时，更有把握满足要求，从而避免在下班后一想到工作便产生负性情绪，进而更理智地分析问题、寻求解决途径。也可以培训员工采用叙事（聚焦于行为及事件本身）的方式记纸笔日记，以促进个体对工作事件的认知重构，从而帮助其控制消极反刍(Yukawa, 2008)。同时，研究视角应从以变量为中心逐渐扩展到以个体为中心，关注个体差异，对于工作反刍类型以情感反刍为主导的员工采取有针对性地干预。

4.4 基于溢出-交叉效应分析工作反刍对配偶等重要家人的影响

以往工作反刍作用后效的研究主要在个体层面进行，而对于其是否以及如何影响员工相关的重要他人等问题尚缺乏关注。依据溢出-交叉效应模型，个体在工作中的相关体验可以溢出至家庭领域，并通过社会互动交叉影响配偶等重要他人(马红宇, 谢菊兰, 唐汉瑛, 申传刚, 张晓翔, 2016)。工作反刍的发生地多在家庭领域，会占用个体的休闲时间，可以体现工作体验到家庭的溢出。那么这种溢出效应是否会通过交叉作用影响到配偶或子女的睡眠幸福感等，进而影响到夫妻关系、亲子关系也是未来的研究方向之一。从夫妻乃至整个家庭层面考察工作反刍的后续效应，将有助于更全面地理解工作反刍对个体工作生活的影响。

参考文献

马红宇, 谢菊兰, 唐汉瑛, 申传刚, 张晓翔. (2016). 工作性通信工具使用与双职工夫妻的幸福感:基于溢出-交叉效应的分析. *心理学报, 48*(1), 48–58.

邢强, 孙海龙, 占丹玲, 胡婧, 刘凯. (2017). 执行功能对言语顿悟问题解决的影响:基于行为与ERPs的研究. *心理学报, 49*(7), 909–919.

曾庆巍, 刘爱书, 钟继超. (2016). 沉浸反刍和反思反刍在大学生儿童期心理虐待与特质抑郁间的中介作用. *中国临床心理学杂志, 24*(2), 310–313.258.

张之沧. (2013). 中国竞技体育中的女性智慧和品性. *体育与科学, 34*(3), 37–40.

周雅. (2013). 情绪唤起对执行功能的作用. *心理科学进展, 21*(7), 1186–1199.

Baranik, L. E., Wang, M., Gong, Y., & Shi, J. (2014). Customer mistreatment, employee health, and job performance: Cognitive rumination and social sharing as mediating mechanisms. *Journal of Management, 43*(4), 1971–1977.

Bastin, M., Mezulis, A. H., Ahles, J., Raes, F., & Bijttebier, P. (2015). Moderating effects of brooding and co-rumination on the relationship between stress and depressive symptoms in early adolescence: A multi-wave study. *Journal of Abnormal Child Psychology, 43*(4), 607–618.

Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J., & Trougakos, J. P. (2016). Better together? Examining profiles of employee recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, *101*(12), 1635–1654.

Berset, M., Elfering, A., Stefan Lüthy, Simon Lüthi, & Semmer, N. K. (2011). Work stressors and impaired sleep: Rumination as a mediator. *Stress and Health, 27*(2), e71–e82.

Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(3), 243–256.

Bono, J. E., Glomb, T. M., Shen, W., Kim, E., & Koch, A. J. (2013). Building positive resources: Effects of positive events and positive reflection on work stress and health. *Academy of Management Journal, 56*(6), 1601–1627.

Brosschot, J. F., Gerin, W., & Thayer, J. F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research, 60*(2), 113–124.

Castro, M. C., Martínez, M. A., & Abarca, X. F. (2019). Deliberate rumination and positive reappraisal as serial mediators between life impact and posttraumatic growth in victims of state terrorism in Chile (1973-1990). *Journal of Interpersonal Violence, 34*(3), 545–561.

Connolly, S. L., Wagner, C. A., Shapero, B. G., Pendergast, L. L., Abramson, L. Y., & Alloy, L. B. (2014). Rumination prospectively predicts executive functioning impairments in adolescents. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 45*(1), 46–56.

Cropley, M., Dijk, D. J., & Stanley, N. (2006). Job strain, work rumination, and sleep in school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 181–196.

Cropley, M., Rydstedt, L. W., Devereux, J. J., & Middleton, B. (2015). The relationship between work-related rumination and evening and morning salivary cortisol secretion. *Stress and Health, 31*(2), 150–157.

Cropley, M., & Millward, P. L. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*(3), 195–207.

Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health, 28*(1), 23–30.

Cropley, M., Plans, D., Morelli, D., Sütterlin, S., Inceoglu, L., Thomas, G., & Chu, C. (2017). The association between work-related rumination and heart rate variability: A field study. *Frontiers in Human Neuroscience, 11*, 1–6.

Cropley, M., & Zijlstra, F. R. H. (2011). Work and rumination. In J. Langan-Fox, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Stress in the Occupations* (pp. 487–503). Edward Elgar Publishing Ltd.

Cropley, M., Zijlstra, F. R. H., Querstret, D., & Beck, S. (2016). Is work-related rumination associated with deficits in executive functioning?. *Frontiers in Psychology, 7* (e94222).

Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. & Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior, 12*(1), 21–38.

Fresco, D. M., Frankel, A. N., Mennin, D. S., Turk, C. L., & Heimberg, R. G. (2002). Distinct and overlapping features of rumination and worry: The relationship of cognitive production to negative affective states. *Cognitive Therapy and Research, 26*(2), 179–188.

Demsky, C. A., Fritz, C., Hammer, L. B., & Black, A. E. (2019). Workplace incivility and employee sleep: The role of rumination and recovery experiences. *Journal of Occupational Health Psychology, 24*(2), 228–240.

Deselms, J. L. (2016). *911, What's my emergency? Emotional labor, work-related rumination, and strain outcomes in emergency medical dispatchers* (Unpublished master's thesis). Minnesota State University Mankato.

Felstead, A., Gallie, D., & Green, F. (2002). *Work skills in Britain 1986-2001*. Nottingham: DfES Publications.

Firoozabadi, A., Uitdewilligen, S., & Zijlstra, F. R. (2018). Should you switch off or stay engaged? The consequences of thinking about work on the trajectory of psychological well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(2), 278–288.

Flaxman, P. E., Julie, M., Bond, F. W., & Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work: Effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology, 97*(4), 854–865.

Flaxman, P. E., Stride, C. B., SöDerberg, M., Lloyd, J., Guenole, N., & Bond, F. W. (2018). Relationships between two dimensions of employee perfectionism, postwork cognitive processing, and work day functioning. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27*(1), 56–69.

Frone, M. R. (2015). Relations of negative and positive work experiences to employee alcohol use: Testing the intervening role of negative and positive work rumination. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(2), 148–160.

Gallie, D., White, M., Cheng, Y., & Tomlinson, M. (1998). *Restructuring the employment relationship*. Oxford: Clarendon Press.

Kahneman, D.L., & Treisman, A. (1984). Charging views of attention and automaticity. In R. Parasuraman, & D. R. Davies (Eds.), *Varieties of attention* (pp. 29–61). Orlando: Academic.

Kinman, G., Clements, A. J., & Hart, J. (2017). Working conditions, work–life conflict, and well-being in U.K. prison officers: The role of affective rumination and detachment. *Criminal Justice and Behavior*, *44*(2), 226–239.

Kinnunen, U., Feldt, T., & De Bloom, J. (2019). Testing cross-lagged relationships between work-related rumination and well-being at work in a three-wave longitudinal study across 1 and 2 years. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 92*(3), 645–670.

Kinnunen, U., Feldt, T., Sianoja, M., De Bloom, J., Korpela, K., & Geurts, S. (2017). Identifying long-term patterns of work-related rumination: Associations with job demands and well-being outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(4), 514–526.

Locatelli, S. M., Kluwe, K., & Bryant, F. B. (2012). Facebook use and the tendency to ruminate among college students: Testing mediational hypotheses. *Journal of Educational Computing Research, 46*(4), 377–394.

Martin, L. L., Shrira, I., & Startup, H. M. (2008). Rumination as a function of goal progress, stop

rules, and cerebral lateralization. In C. Papageorgiou, & A. Wells (Eds.), *Depressive Rumination: Nature, Theory and Treatment* (pp.153–175).

Martin, L. L., & Tesser, A. (1996). Some ruminative thoughts. In R. Wyer Jr. (Ed.), Ruminative thoughts: Vol. 11. *Advances in social cognition* (pp. 1–47). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Meurs, J. A., & Perrewe, P. L. (2011). Cognitive activation theory of stress: An integrative theoretical approach to work stress. *Journal of Management, 37*(4), 1043–1068.

Michalianou, G. D. (2011). *The reliability and vadility of a new tripartite measure of work-related rumination and the impact of work-related rumination on physical and behavioural health* (Unpublished doctoral dissertation). University of Surrey.

Mohr, G., Müller, A., Rigotti, T., Aycan, Z., & Tschan, F. (2006). The assessment of psychological strain in work contexts: Concerning the structural equivalency of nine language adaptations of the irritation scale. *European Journal of Psychological Assessment, 22*(3), 198–206.

Nolen-Hoeksema, S. (1987). Sex differences in unipolar depression: Evidence and theory. *Psychological Bulletin, 101*(2), 259–282.

Nolen-Hoeksema, S., Larson, J., & Grayson, C. (1999). Explaining the gender difference in depressive symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*(5), 1061–1072.

Nolen-Hoeksema, S., & Morrow, J. (1991). A prospective study of depression and posttraumatic stress symptoms after a natural disaster: The 1989 Loma Prieta earthquake. *Journal of Personality and Social Psychology, 61*, 115–121.

Perko, K., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2017). Long-term profiles of work-related rumination associated with leadership, job demands, and exhaustion: A three-wave study. *Work and Stress, 31*(4), 395–420.

Pravettoni, G., Cropley, M., Leotta, S. N., & Bagnara, S. (2007). The differential role of mental rumination among industrial and knowledge workers. *Ergonomics, 50*(11), 1931–1940.

Querstret, D., & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(3), 341–353.

Querstret, D., Cropley, M., Kruger, P., & Heron, R. (2015). Assessing the effect of a Cognitive Behaviour Therapy (CBT)-based workshop on work-related rumination, fatigue, and sleep. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 25*(1), *50*–67.

Robinson, M. S., & Alloy, L. B. (2003). Negative cognitive styles and stress-reactive rumination interact to predict depression: A prospective study. *Cognitive Therapy and Research, 27*(3), 275–292.

Seo, M. G., Barrett, L. F., & Bartunek, J. M. (2004). The role of affective experience in work motivation. *The Academy of Management Review, 29*, 423–439.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*(S1), S72–S103.

Syrek, C. J., & Antoni, C. H. (2014). Unfinished tasks foster rumination and impair sleeping-

particularly if leaders have high performance expectations. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(4), 490–499.

Syrek, C. J., Weigelt, O., Peifer, C., & Antoni, C. H. (2017). Zeigarnik's sleepless nights: How unfinished tasks at the end of the week impair employee sleep on the weekend through rumination. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(2), 225–238.

Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology, 29*(5), 567–592.

Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Dettmers, J., Friedrich, N., & Keller, M. (2014). Effects of work stress on work-related rumination, restful sleep, and nocturnal heart rate variability experienced on workdays and weekends. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(2), 217–230.

Vahle-Hinz, T., Mauno, S., De Bloom, J., & Kinnunen, U. (2017). Rumination for innovation? Analysing the longitudinal effects of work-related rumination on creativity at work and off-job recovery. *Work and Stress, 31*(4), 1–23.

Van Laethem, M., Beckers, D. G. J., De Bloom, J., Sianoja, M., & Kinnunen, U. (2018). Challenge and hindrance demands in relation to self-reported job performance and the role of restoration, sleep quality, and affective rumination. *Journal of Occupational and Organizational, 92*(2)*, 225–254.*

Vandevala, T., Pavey, L., Chelidoni, O., Chang, N. F., Creagh-Brown, B., & Cox, A. (2017). Psychological rumination and recovery from work in intensive care professionals: Associations with stress, burnout, depression and health. *Journal of Intensive Care, 5*(1), 16.

Verhaeghen, P., Joormann, J., & Aikman, S. N. (2014). Creativity, mood, and the examined life: Self-reflective rumination boosts creativity, brooding breeds dysphoria. *Psychology of Aesthetics Creativity and the Arts, 8*(2), 211–218.

Wang, M., Liu, S., Liao, H., Gong, Y., Kammeyermueller, J., & Shi, J. (2013). Can't get it out of my mind: Employee rumination after customer mistreatment and negative mood in the next morning. *Journal of Applied Psychology, 98*(6), 989–1004.

Watkins, E.R. (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. *Psychological Bulletin, 134*(2), 163–206.

Weigelt, O., Syrek, C. J., Schmitt, A., & Urbach, T. (2019). Finding peace of mind when there still is so much left undone-a diary study on how job stress, competence need satisfaction, and proactive work behavior contribute to work-related rumination during the weekend. *Journal of Occupational Health Psychology, 24*(3), 373–386.

Weinberger, E., Wach D., Stephan U., & Wegge, J. (2018). Having a creative day: Understanding entrepreneurs' daily idea generation through a recovery lens. *Journal of Business Venturing, 33*(1), 1–19.

Yuan, Z., Barnes, C. M., & Li, Y. (2018). Bad behavior keeps you up at night: Counterproductive work behaviors and insomnia. *Journal of Applied Psychology, 103*(4), 383–398.

Yukawa, S. (2008). Relationship between diary-keeping and tendencies toward alexithymia and rumination. *Psychological Reports, 103*(3), 771.

Work-related rumination and its "double-edged sword" effect

ZHANG JING[1,2]; LI WEI HE[1]; SHI YAN WEI[1]; ZHANG NAN[1]; MA HONG YU[1]

([1] *School of Psychology, Central China Normal University, Wuhan* 430079, *China*)

([2] *School of Psychology, Xinxiang Medical University, Xinxiang* 453003, *China*)

Abstract: Work-related rumination (WRR) refers to conscious, recurring work-related thoughts that occur without being asked to do so. WRR is divided into two dimensions: work-related emotional rumination and work-related problem-solving pondering. The influence of WRR on individual health, work and happiness is a double-edged sword. Perseverative cognition theory, cognitive activation theory of stress and cognitive resource perspective theory provide explanations for the internal mechanism of positive and negative effects of WRR. Researchers should analyze boundary conditions affecting the double-edged sword effect, seek the route of reducing its negative effects and increasing the positive effect, in the future. Besides, researchers should also expand the analytical perspective of psychological mechanism of the double-edged sword effect, as well as the functional level of the effect.

Key words: work-related rumination (WRR); "double-edged sword" effect; perseverative cognition theory; cognitive activation theory of stress; cognitive resource perspective theory